



BIENESTAR BIOPSIICOSOCIAL Y SENTIDO DEL TRABAJO: LA NECESIDAD DE POLÍTICAS PÚBLICAS INTERDISCIPLINARIAS

Sandra Francisca Bezerra Gemma

Facultad de Ciencias Aplicadas – FCA/UNICAMP, Limeira, SP, Brasil

Gustavo Tank Bergström

Facultad de Ciencias Aplicadas – FCA/UNICAMP, Limeira, SP, Brasil

*Bruna Pirino

Facultad de Ciencias Aplicadas – FCA/UNICAMP, Limeira, SP, Brasil

*Correo electrónico: brunapirino@yahoo.com.br

Resumen

Este artículo buscó indagar cómo las políticas públicas interdisciplinarias pueden contribuir a la implementación del concepto de salud biopsicosocial de la Organización Mundial de la Salud y reforzar el significado del trabajo para quienes lo ejercen. En este sentido, el objetivo fue relacionar el término Trabajo Decente, presentado por la Organización Internacional del Trabajo, la definición de "trabajo sostenible" y su asociación con el bienestar biopsicosocial a favor del tratamiento y la prevención a través de políticas públicas basadas en el marco de la Psicodinámica del Trabajo. En cuanto a la justificación de este trabajo, se observa un aumento de las denuncias laborales que apuntan al reconocimiento del sufrimiento psíquico y las enfermedades mentales a las condiciones de trabajo acumuladas con una solicitud de indemnización moral, además del reconocimiento del Síndrome *de Burnout* como enfermedad profesional por parte de la Organización Mundial de la Salud. La metodología utilizada incluye una revisión bibliográfica centrada en los enfoques del Derecho, la Psicodinámica del Trabajo y la Ergonomía. Finalmente, se logró conectar las terminologías, además de identificar que todas apuntan a condiciones de trabajo adecuadas para evitar que los operarios pierdan el sentido de la misma o que sea precaria en detrimento de la producción.

Palabras clave: salud, bienestar biopsicosocial, políticas públicas.

Abstract

This article sought to investigate how interdisciplinary public policies can help implement the World Health Organization's concept of biopsychosocial health and reinforce the meaning of

work for those who carry it out. In this sense, this study aimed to relate the term Decent Work, presented by the International Labor Organization, the definition of "sustainable work", and its association with biopsychosocial well-being in favor of treatment and prevention through public policies based on the framework of work psychodynamics. With regard to the justification for this work, there has been an increase in labor claims seeking recognition of psychological suffering and mental illness due to working conditions, coupled with a claim for moral compensation, in addition to the recognition of Burnout Syndrome as an occupational disease by the World Health Organization. The methodology used includes a bibliographical review focused on the approaches of Law, Psychodynamics of Work and Ergonomics. In the end, it was possible to connect the terminologies, as well as identifying that all of them are aimed at adequate working conditions to prevent operators from losing the meaning of their work or making it precarious to the detriment of production.

Keywords: health, biopsychosocial well-being, public policy.

1. Introducción

En primer lugar, antes de cualquier análisis, hay que señalar que "es evidente que no se puede calcular el coste humano en sufrimiento y dolor. De hecho, gran parte de este costo es invisible" (OMS, 2002, p. 3). Es en este contexto que el "Informe Mundial de la OMS sobre la Violencia y la Salud 2002" señala que la salud pública es utilitaria, centrándose en resolver problemas y condiciones que repercuten en la salud de la mejor manera para el mayor número de personas, sobre la base de políticas públicas interdisciplinarias (OMS, 2002). Por ello, el enfoque de este trabajo contemplará la interdisciplinariedad, abordando el Derecho, la Psicodinámica del Trabajo y la Ergonomía.

Así, realizaremos un breve análisis de las terminologías "trabajo", "tarea", "actividad" desde la perspectiva de la Ergonomía y la Psicodinámica del trabajo, corroborando con el "Trabajo Decente" (OIT, 1999), el "Trabajo Sostenible" (Sznelwar et al., 2011, p. 137), el "Bienestar Biopsicosocial" (OMS, 1946) ante el reconocimiento del Síndrome de Burnout como enfermedad profesional (OMS, 2022), derivada de la Ley. Más adelante, explicaremos cómo se configura una enfermedad como ocupacional en la legislación laboral brasileña. Finalmente, asociaremos las políticas públicas interdisciplinarias, impulsadas por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, con la perspectiva de la Psicodinámica del Trabajo, adoptando como marco teórico la Estrategia

Cristophe Dejours, así como algunas terminologías propias de esta área.

En cuanto a la justificación de este proyecto, Marcelo Furtado Vidal (2011, p. 148) advierte que las demandas laborales que buscan el reconocimiento del sufrimiento psíquico y las enfermedades mentales a las condiciones de trabajo acumuladas con una solicitud de compensación moral son cada vez más frecuentes. Por lo tanto, el tema abordado es sumamente relevante para abarcar estos conflictos recurrentes en el Poder Judicial y aportar reflexiones que ayuden en estos casos.

En relación a los objetivos de este estudio, se busca relacionar la posición de la OMS y la OIT en conjunto para las políticas públicas interdisciplinarias en el ámbito laboral con el aporte de la Psicodinámica del trabajo y el Derecho. Entre los objetivos específicos se encuentran comprender qué es una enfermedad ocupacional a la luz de la CLT (Consolidación de las Leyes del Trabajo) e identificar la importancia de políticas públicas interdisciplinarias basadas en la Psicodinámica del trabajo y el Derecho.

2. Metodología

La metodología utilizada fue un breve análisis documental de los "Informe Mundial sobre la Salud: Salud Mental: Nueva Concepción, Nueva Esperanza" (OMS, 2001), y el "Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud" (OMS 2002), y el "Informe Mundial sobre la Salud Mental: Transformar la Salud Mental para Todos" (OMS 2022). Además, en este estudio se llevó a cabo una revisión bibliográfica que incorporó los términos "trabajo", "actividad" y "tarea" a la Ergonomía, así como "Trabajo decente" (OIT, 1999) y "trabajo sostenible" (Sznelwar et al., 2011, p. 137) desde la perspectiva de Christophe Dejours.

3. Resultados y discusiones

El análisis de las terminologías de Ergonomía y Derecho en el tema del trabajo

Frente a la hiperespecialización del conocimiento como resultado de los intereses capitalistas e institucionales que permean la ciencia, la ciencia "redujo el conocimiento científico a migajas", lo que implica la imposibilidad de "pensar científicamente sobre el individuo, el hombre, la sociedad" (Morin, 2005, p. 119). Al mismo tiempo, las instituciones y sus intereses capitalistas, a través de sus mecanismos de control y poder coercitivo, impactan en la forma de pensar, porque "[...] el individuo no entiende su propósito ni su mundo de operación" (Berger y Luckmann, 2004, p. 87).

Por último, la propuesta de la "nueva transdisciplinariedad" planteada por Morin (2005,

p.138) plantea la necesidad de un diálogo entre el conocimiento científico para asegurar la autonomía de las disciplinas, pero posibilitando el diálogo entre ellas, distinguiéndolas sin separarlas. Así, a través del paradigma de la complejidad, esta comunicación asociada a la realidad es capaz de frenar la simplificación reduccionista, promoviendo el análisis del fenómeno/objeto de investigación en su completitud. Por ello, con el fin de realizar un análisis global del trabajo y de los trabajadores, se llevará a cabo un diálogo entre el Derecho, la Ergonomía y la Psicodinámica del Trabajo.

De esta manera, la Ergonomía nos presenta algunos conceptos fundamentales para una mejor comprensión de este tema. El primero es el binomio tarea y actividad, considerando que la Ergonomía, a través de la actividad, considera las variabilidades de los trabajadores y en el entorno laboral. La tarea surge en la investigación de transformar el trabajo en normas en aras de una mejor productividad y ejecución, habilitando medios para medir la productividad (análisis de los gestos, el tiempo y los medios de producción de los trabajadores), pero ignora las variabilidades (Alonso, 2023, p. 297). Al mismo tiempo, la actividad abarca variabilidades en su análisis, ya que considera al sujeto y sus medios biológicos, fisiológicos, psíquicos, cognitivos y sociales frente a la tarea prescrita por su superior (Jackson Filho y Garrigou, 2023, p. 30). Por último, la variabilidad, en el contexto de la Ergonomía, es: "Las variaciones que se producen durante las actividades laborales difieren entre lo que se espera del trabajo prescrito y lo que realmente ocurre en el trabajo real" (Messias, 2023, p. 342).

Dicho esto, el trabajo consiste en el choque entre el trabajo real, la observación del trabajador en actividad, y el trabajo prescrito, que el superior demanda, pensando que es la mejor forma de producción a través de protocolos, procedimientos y listas (Ferreira, 2023, p. 319). Se agrega que todo trabajo moviliza el cuerpo y la inteligencia del trabajador, incluso el trabajo más repetido y aburrido, por lo que tal puede ser el contraste entre el trabajo real y el trabajo prescrito, que desafía el trabajo que parece ser dado (Ferreira, 2023, p. 319).

Desde la perspectiva de la Psicodinámica del trabajo, Christophe Dejours (2012, p. 24) advierte que el trabajo va más allá de la relación social-salarial, del empleo y de la actividad social de producción, ya que es el "hecho de trabajar" (gestos, saberes, reflexionar, sentir, pensar, inventar, entre otros). Desde esta perspectiva, "el trabajo es ganar, llenar la brecha entre lo prescrito y lo que es efectivo", ya que el trabajo prescrito sufre cambios externos (averías, imprevistos, inconsistencias organizacionales, entre otros) y el trabajo consiste en analizar la

tarea y la actividad, de modo que el trabajador agrega nuevas recetas o las vuelve a analizar cuando no es capaz de realizar el objetivo designado (Dejours, 2012, p. 25).

De 1944 a 1968, según Christophe Dejours (1992, p. 21), este es el período de la "historia de la salud de los trabajadores" en el que la explotación laboral recae sobre el cuerpo. Hoy el autor cree que el objetivo no es directamente el cuerpo en sí, sino más bien el daño para la salud mental que proporciona el trabajo. Así, las quejas laborales, a priori, eran solo una cuestión de supervivencia (sometimiento a jornadas excesivas, por ejemplo) en favor de la salud física. Sin embargo, el sufrimiento mental causado por una mala organización en el ambiente laboral en el que "[...] la división del trabajo, el contenido de la tarea (en la medida en que se deriva de ella), el sistema jerárquico, las modalidades de mando, las relaciones de poder, las cuestiones de responsabilidad, etc." han ganado cada vez más protagonismo (Dejours, 1992, p. 25).

El autor añade que los dos sufrimientos esenciales del trabajador son la insatisfacción y la ansiedad. Los trabajadores experimentan constantemente el sentimiento de robotización y vergüenza por convertirse en meros trabajadores, abandonando su creatividad e inteligencia, generando una falta de interés por el trabajo y una experiencia depresiva, como se mencionó anteriormente (Dejours, 1992). Desde esta perspectiva, Theodor Ludwig Wiesengrund Adorno y Max Horkheimer (2014, p. 37) añaden que: "Pero como el placer, bajo la presión milenaria del trabajo, ha aprendido a odiarse a sí mismo, sigue siendo, en la emancipación totalitaria, vulgar y mutilado, en virtud de su autodesprecio".

Ante este panorama, la Organización Internacional del Trabajo, en 1999, trajo la definición de Trabajo Decente. Esta definición, dada por el Director General de la OIT, Juan Somavia, en la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, era sinónimo de trabajo productivo corroborado con la protección de los derechos y trabajo suficiente para que todos tuvieran pleno acceso a las oportunidades sin faltar al respeto de las normas sociales y al diálogo democrático (OIT, 1999). En esta ocasión, el Trabajo Decente se compone de pilares: "derechos fundamentales, empleo de calidad, protección social y diálogo social como medio de expresión de la democracia" (Beltramelli Neto y Voltani, 2019, p. 2). Cabe destacar que, como resultado del segundo pilar (empleo de calidad), se busca la "creación de nuevos puestos de trabajo", medida entendida como premisa para el pleno desarrollo social, económico y personal del individuo" (Beltramelli Neto & Voltani, 2018, p. 134).

Por otro lado, el "trabajo sostenible" engloba "(...) trabajo realizado en un determinado proceso productivo (...)", haciendo del desarrollo sostenible un integrador de las cuestiones ambientales, económicas, sociales y laborales, enfocándose en la evaluación de los alineamientos organizacionales y el trabajo en esta perspectiva sostenible (Sznelwar et al., 2011, p. 137). A diferencia de las intenciones de protección laboral de la Organización Internacional del Trabajo, esta definición surgió de un contexto de "estrategia competitiva y responsabilidad socioambiental" (Sznelwar et al., 2011, p. 139), y el trabajo es esencial para producir de manera sostenible, pero la preocupación por la sostenibilidad recae solo en el producto final.

Por ello, Sznelwar et al. (2011) advierten que existe una preocupación por la dimensión ambiental de la producción, pero centrándose en la dimensión social del proceso laboral, sus dificultades y sus impactos en el trabajador, yendo más allá del mero compromiso social como acción sostenible, es fundamental para crear nuevos procesos y mejorar el trato del trabajo y del trabajador con el fin de que el trabajo sea sostenible.

Así, el concepto biopsicosocial de salud de la OMS corrobora la preocupación por la integridad del trabajador, según los términos Trabajo Decente y "trabajo sostenible", en el que es "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no consiste únicamente en la ausencia de enfermedades o dolencias" (OMS, 1946). Así, es posible valorar que este concepto se preocupa por garantizar la salud mental porque forma parte de la salud del individuo y valora las políticas públicas interdisciplinarias para lograr este propósito, como se explicará a continuación.

Además de este concepto de salud, la OMS también aportó su posición en relación a la violencia laboral. Este tipo de violencia es estructural, va más allá de lo individual, debido a causas sociales, económicas, culturales y organizacionales (OMS, 2002, p. 18) que afectan a la familia y a la comunidad con pérdida de empleo, reducción de la productividad, mayores índices de criminalidad y mortalidad prematura (OMS, 2001, p. 24-25). Así, los resultados mostraron que en el ámbito laboral, según el Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud (OMS, 2002, p. 17), las acciones contra la violencia se dividen en niveles locales (programas de pequeña escala, comisiones de trabajo y cooperación), niveles nacionales (cooperación entre sindicatos y empleadores a través de ministerios de trabajo) y niveles globales (OMS).

Estas medidas son fundamentales para prevenir los impactos de la violencia en el trabajo: las hay que generan costos directos (accidentes de trabajo, enfermedades,

discapacidad), costos indirectos (reducción de productividad y calidad) y costos más intangibles (atentado contra la imagen de la organización, menor creatividad y lealtad). La OMS informó en 2022 que cada año se pierden alrededor de 12 mil millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad (OMS, 2022). Entre los adultos en edad laboral, la OMS destaca que alrededor del 15% de estos padecen algún trastorno mental (OMS, 2022). En Brasil, según la TST (TST, 2021), tras analizar datos de la Secretaría Especial de Seguridad Social y Trabajo, se batieron récords en el otorgamiento de prestaciones por enfermedad y jubilación por discapacidad por parte del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), debido a trastornos mentales y del comportamiento¹.

La configuración de la enfermedad profesional en Brasil y el Síndrome de Burnout

En este sentido, en Brasil, para que un evento sea considerado en el aspecto laboral como un accidente de trabajo o situación equivalente, deben estar presentes ciertos elementos. El concepto de accidente de trabajo se encuentra previsto en *el artículo* 19 de la Ley 8.213/91, que lo define como aquel que ocurre por el ejercicio de un trabajo al servicio de una empresa o de un empleador doméstico, o de los trabajadores asegurados enumerados en el inciso VII del artículo 11 de la misma Ley, que cause una lesión corporal o una perturbación funcional, que tengan como resultado la muerte del trabajador o la pérdida o disminución de su capacidad funcional, de manera permanente o temporal. Los artículos 20 y 21 de la Ley 8.213/91 presentan las situaciones que se equiparan a los accidentes de trabajo, como la enfermedad profesional, también llamada enfermedad profesional por la doctrina y la jurisprudencia. Entre estas posibles enfermedades profesionales que son equivalentes a un accidente laboral, se encuentran los trastornos mentales y conductuales relacionados con el trabajo (TMCRT).

¹ Se encontraron 576 mil licencias de seguridad social, lo que representó un aumento del 26% en comparación con 2019, cuando no hubo pandemia de Coronavirus. En cuanto a la baja por enfermedad, la concesión pasó de 213,2 mil en 2019 a 285,2 mil en 2020, un 33,7% más. El TST destacó la importancia de buscar una solución conjunta a los trastornos mentales derivados de la pandemia.

La salud mental es un elemento importante dentro del mundo laboral. El Consejo Nacional de Justicia presentó lo que considera el concepto de "salud mental" en el documento difundido bajo el nombre de "Salud mental y trabajo en el Poder Judicial" (CNJ, 2019, p. 5) que consiste en "[...] capacidad para alcanzar el bienestar cognitivo, conductual y emocional [...]".

A raíz de este escenario y de la búsqueda del bienestar biopsicosocial, en el 2019 se produjo un avance relevante en el estudio de los trastornos mentales y conductuales relacionados con el trabajo, ya que el *Síndrome de Burnout* fue incluido expresamente como enfermedad profesional en la 11ª revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (OMS, 2019), calificado como "*estrés laboral crónico que no ha sido manejado exitosamente*" (OPS, 2022). Por lo tanto, como consecuencia de esta revisión, la Organización Mundial de la Salud (OMS) se ha expresado en el sentido de que el Síndrome de Burnout debe ser necesariamente reconocido como una enfermedad profesional, y no puede ser atribuido a eventos en otras áreas de la vida del trabajador (OMS, 2019).

Desde la perspectiva de los Tribunales Laborales brasileños, el Tribunal Superior del Trabajo (TST) determinó que el año 2020 estuvo marcado por tiempos difíciles para los trabajadores debido a la Pandemia de Covid-19 (TST, 2021). La adaptación al *home office*, la sobrecarga de trabajo, la preocupación por su salud y la de sus familias, así como las incertidumbres sobre su futuro profesional, entre otros factores, contribuyeron al empeoramiento de los trastornos mentales de los trabajadores (TST, 2021)².

Datos del Consejo Federal de Enfermería (COFEN, 2022) indican que la depresión y la ansiedad aumentaron en Brasil después del inicio de la pandemia de Covid-19, e incluso se sugirió que el país estaría viviendo una pandemia de salud mental. e) En vista de lo anterior, la OMS defiende que estos trabajadores deben ser tratados, ya sea en la modalidad hospitalaria o comunitaria, divididos en "redes de vivienda, rehabilitación vocacional, empleo y apoyo social constituyen todos los aspectos de la rehabilitación psicosocial" (OMS, 2001).

² "Pasamos por momentos difíciles en 2020. En un año marcado por la pandemia y la necesidad de aislamiento social, muchos trabajadores tuvieron cambios importantes en su rutina. El trabajo, realizado en compañía de colegas y con la presencia y orientación de los jefes, se realizó, en muchos casos, en casa. Los que continuaron trabajando de manera presencial tuvieron que vivir con ansiedad y miedo al nuevo virus. Para muchos, todavía había pérdida de empleos e ingresos". Recuperado el 04 de junio de 2023, de https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up.

Trabajo y políticas públicas: la necesidad de políticas públicas interdisciplinarias

Es en este contexto que el "Informe Mundial de la OMS sobre la Violencia y la Salud" (2002, p. 19) abarca la colaboración activa de las organizaciones laborales para desarrollar políticas y programas, apoyo legal y orientación gubernamental, prácticas de prevención recomendadas, mejoras en el entorno laboral, más capacitación y apoyo para los afectados. En este sentido, la salud pública tiene como objetivo la salud y el bienestar de todos, creando comunidades globales seguras y saludables, y los profesionales en esta área pueden desarrollar planes y políticas nacionales en asociación con otros sectores a través de la asignación de los recursos necesarios.

Así, para la organización y a través de los datos obtenidos, la salud pública es capaz de dar una respuesta global a la violencia. Dicho esto, la OMS ha enumerado tres medios para prevenir la violencia: prevención primaria (evitar que ocurra violencia), prevención secundaria (respuestas inmediatas a la violencia) y prevención terciaria (respuestas a largo plazo, como la rehabilitación y la reintegración) y tres tipos de intervenciones para resolver este problema: intervenciones universales (enfoque a un grupo o población general), seleccionados (centrados en personas vulnerables) e indicados (aquellos con comportamientos violentos) (OMS, 2002, p. 15-16).

Además, para la protección de la salud mental, en el "Informe Mundial sobre la Salud Mental: Transformar la salud mental para todos" de 2022 se formulan varias recomendaciones de acción, agrupadas en tres "vías de transformación" para acelerar la aplicación de este "Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2030": profundizar el valor y el compromiso que atribuimos a la salud mental, reorganizar los entornos que influyen en la salud mental (hogares, comunidades, escuelas, lugares de trabajo, servicios de salud) y reforzar la atención de la salud mental cambiando los lugares, las modalidades y las personas que ofrecen y reciben servicios (OMS, 2022, p. 249). Esta preocupación por la salud mental se basa en "[...] salud pública, derechos humanos y desarrollo socioeconómico" (OMS, 2022, p. 16).

Otro tema es la interdisciplinariedad de las políticas públicas. Morin (2005, p. 20) refuerza la injerencia mutua entre la ciencia, el Estado, la tecnología y la sociedad, rechazando la institucionalización disciplinaria: "[...] La ciencia está en el corazón de la sociedad y, aunque muy distinta de esa sociedad, es inseparable de ella, lo que significa que todas las ciencias,

incluidas las ciencias físicas y biológicas, son sociales".

Como resultado, las directrices de la OMS se pusieron en práctica en el Seminario Nacional sobre Salud Mental y Trabajo (2008). Este evento estuvo compuesto por varios profesionales e instituciones del área de la salud y reconoció la necesidad de desarrollar "una red permanente de integración y articulación de personas e instituciones que desarrollan actividades relacionadas con la Salud Mental y el trabajo" (Nardi y Ramminger, 2012, p. 384). Así, se creó el Foro Interinstitucional sobre Salud Mental y Trabajo con el propósito de promover políticas públicas interdisciplinarias e interinstitucionales para la atención de la salud mental de los trabajadores que los asistan desde la prevención hasta la rehabilitación (Nardi y Ramminger, 2012). Por lo tanto, no se trata de una visión parcial del objeto, sino de un análisis del mismo en su conjunto, facilitar la cooperación entre las áreas para la evaluación del fenómeno del trabajo en su interdisciplinariedad.

4. Conclusión

En vista de lo anterior, se pudo comprender cómo un análisis interdisciplinario, abordando las terminologías "trabajo", "tarea", "actividad" desde la perspectiva de la Ergonomía y la Psicodinámica del trabajo, corroborando con el "Trabajo Decente" (OIT, 1999), el "Trabajo Sostenible" (Sznelwar et al., 2011, p. 137), y el "Bienestar Biopsicosocial" (OMS, 1946) demuestran que el trabajo es un fenómeno multifacético. Por ello, para abarcarlo, dialogamos con el Derecho, la Psicodinámica del Trabajo y la Ergonomía, demostrando las recomendaciones de la OMS y la OIT para la promoción de políticas públicas eficientes.

Así, explicamos cómo se configura una enfermedad como ocupacional en la legislación laboral brasileña, profundizando en las enfermedades ocupacionales mentales a través del relevamiento de algunos datos de la TST y COFEN, además del reconocimiento del Síndrome de Burnout como enfermedad ocupacional (OMS, 2022). Finalmente, esta investigación evidenció la preocupación de la OIT y la OMS sobre este tema en la difusión de políticas públicas en la prevención y lucha contra las enfermedades mentales ocupacionales, considerando los aportes de la Ergonomía y la Psicodinámica del Trabajo.

5. Referencias

Adorno, T. L. W., & Horkheimer, M. (2014). O conceito de esclarecimento. In Adorno, T. L. W., & Horkheimer, M. (Eds). *Dialética do esclarecimento* (3a ed., pp. 10-225). Rio de

Janeiro: Zahar. Recuperado em 01 de junho de 2023, de file:///C:/Users/usuario/Downloads/2.%20CH001%20Dial%C3%A9tica%20do%20esclarecimento%2003_04%20grifado%20e%20com%20trechos%20no%20artigo.pdf.

Alonso, C. M. C.(2023). Tarefa. In Rocha, R., & Baú, L. M. (Orgs). Dicionário de Ergonomia e Fatores Humanos: o contexto brasileiro em 110 verbetes (1a ed., pp. 297-299). Rio de Janeiro: ABERGO. Recuperado em 07 de janeiro de 2024, de https://www.abergo.org.br/_files/ugd/18ffee_f0a65026b42e43a7a9bbbec568043a40.pdf.

Beger, P. L.; & Luckmann, T (2004). A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento (24a ed). Petrópolis: Vozes. Tradução de: Floriano de Souza Fernandes. Recuperado em 15 de novembro de 2023, de <https://cristianorodriguesdotcom.files.wordpress.com/2013/06/bergerluckman.pdf>.

Beltramelli Neto, S., & Voltani, J. C. (2018). A Indeterminabilidade do Conceito de Trabalho Decente: Breve análise semântica desde documentos oficiais da OIT 16(1), 166-186. <https://doi.org/10.5102/rdi.v16i1.5900>.

Beltramelli Neto, S., & Voltani, J. C. (2018). A Indeterminabilidade do Conceito de Trabalho Decente: Breve análise semântica desde documentos oficiais da OIT. In Anais do I Congresso Internacional de Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social (pp. 153-165). Brasília: Rtm.

Beltramelli Neto, S., & Voltani, J. C. (2019). Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. Revista de Direito Internacional, 16(1), 166-186. <https://doi.org/10.5102/rdi.v16i1.5900>.

Brasil. (1991, 25 de julho). Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências (p. 14809). Brasília, DF: Diário Oficial da República Federativa do Brasil.

Brasil. (2007, 13 de fevereiro). Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da República Federativa do Brasil.

Conselho Federal de Enfermagem (2022). Brasil vive uma segunda pandemia, agora na Saúde Mental. Recuperado em 04 de junho de 2023, de http://www.cofen.gov.br/brasil-enfrenta-uma-segunda-pandemia-agora-na-saude-mental_103538.html.

Conselho Nacional de Justiça (2019). Saúde mental e trabalho no Poder Judiciário. Recuperado em 04 de junho de 2023, de https://www.cnmp.mp.br/saude_mental/images/downloads/saude_mental_e_trabalho_no_poder_judiciario_cnj.pdf. Acesso em: 04 jun. 2023.

Dejours, C. (1992). A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. (5a ed., pp. 1–

168). São Paulo, SP: Cortez. Tradução de Ana Isabel Paraguay, Lucia Leal Ferreira.

Dejours, C. (2012). Trabalho vivo: Trabalho e emancipação (1a ed., v.2., pp. 221). Brasília, DF: Paralelo 15. Tradução de Franck Soudant.

Ferreira, L. L.(2023). Trabalho. In Rocha, R., & Baú, L. M. (Orgs). Dicionário de Ergonomia e Fatores Humanos: o contexto brasileiro em 110 verbetes (1a ed., pp. 318-320). Rio de Janeiro: ABERGO. Recuperado em 07 de janeiro de 2024, de https://www.abergo.org.br/_files/ugd/18ffee_f0a65026b42e43a7a9bbbec568043a40.pdf.

Jackson Filho, J. M., & Garrigou, A. (2023). Atividade. In Rocha, R., & Baú, L. M. (Orgs). Dicionário de Ergonomia e Fatores Humanos: o contexto brasileiro em 110 verbetes (1a ed., pp. 30-31). Rio de Janeiro: ABERGO. Recuperado em 07 de janeiro de 2024, de https://www.abergo.org.br/_files/ugd/18ffee_f0a65026b42e43a7a9bbbec568043a40.pdf.

Organização Mundial da Saúde (1946). Constituição da Organização Mundial da Saúde Recuperado em 13 junho 2023, de https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5733496/mod_resource/content/0/Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20%28WHO%29%20-%201946%20-%20OMS.pdf.

Organização Mundial da Saúde (2001). Relatório Mundial da Saúde: Saúde Mental: nova concepção, nova esperança. Genebra. Recuperado em 30 de outubro de 2022, de <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/0205.pdf>.

Organização Mundial da Saúde (2002). Relatório Mundial sobre Violência e Saúde. Genebra. Recuperado em 30 de outubro de 2002, de <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2019/04/14142032-relatorio-mundial-sobre-violencia-e-saude.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo (1999). Conferencia Internacional del Trabajo. 87ª reunión. Memoria Del Director General: Trabajo Decente. Recuperado em 26 de maio de 2021, de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

Organização Pan-Americana da Saúde (2022). Versão final da nova Classificação Internacional de Doenças da OMS (CID-11) é publicada. Recuperado em 04 de junho de 2023, de <https://www.paho.org/pt/noticias/11-2-2022-versao-final-da-nova-classificacao-internacional-doencas-da-oms-cid-11-e>.

Messias, I. A.(2023). Variabilidade. In: Rocha, R., & Baú, L. M. (Orgs). Dicionário de Ergonomia e Fatores Humanos: o contexto brasileiro em 110 verbetes (1a ed., pp. 342-344). Rio de Janeiro: ABERGO. Recuperado em 07 de janeiro de 2024, de https://www.abergo.org.br/_files/ugd/18ffee_f0a65026b42e43a7a9bbbec568043a40.pdf.

Morin, E. (2005). Ciência com consciência (82a ed). Rio de Janeiro: Betrand Brasil.

Nardi, H. C.; & Ramminger, T (2012). Políticas públicas em saúde mental e trabalho: desafios políticos e epistemológicos. Psicologia: Ciência e Profissão, 32(2), 374-387. 2012. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000200008>.

Sznelwar, L. I., Brunoro, C. M., Bolis, I., & Hidani, P. (2011). Produção, sustentabilidade e trabalho: Reflexões baseadas na ergonomia e na psicodinâmica do trabalho. In Amato, J. (Org.), *Sustentabilidade & Produção: teoria e prática para uma gestão sustentável* (1a ed., pp. 137-157). São Paulo: Atlas.

Tribunal Superior do Trabalho (2021). Saúde Mental no Trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. Recuperado em 04 de junho de 2023, de https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up.

Vidal, M. F. (2011). Indenização por doença psíquica no ambiente de trabalho: o direito (e o juiz) no fogo cruzado do nexo causal. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região*. Belo Horizonte, 83(53), 165-196. Recuperado em 02 de outubro de 2022, de <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27125>.

World Health Organization (2022). *World Mental Health Report: Transforming mental health for all*. Genebra. Recuperado em 10 de junho de 2023, de <file:///C:/Users/User/Downloads/9789240049338-eng.pdf>.